

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada SDIT Az-Zahra Sragen)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun oleh
AGHNAL FIKRI CHAIRUL ABDA
B 100 150 267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada SDIT Az-Zahra Sragen)**

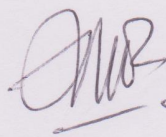
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AGHNAL FIKRI CHAIRUL ABDA
B 100 150 267

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M.
NIK : 240

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada SDIT Az-Zahra Sragen)

AGHNAL FIKRI CHAIRUL ABDA

B100150267

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Agustus 2019
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. W. Mukharomah, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Moechammad Nasir, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.

NIK. 19570217 1986 031 001

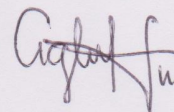
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dari pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Agustus 2019

Penulis



AGHNAL FIKRI CHAIRUL ABDA

B100150267

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada SDIT Az-Zahra Sragen)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan dari SDIT Az-Zahra Sragen yang berjumlah 42 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling* dan teknik penentuan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan angka koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,723, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan nilai sebesar 72,3%.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires to the respondents, are employees of SDIT Az-Zahra Sragen totaling 42 employees. Sampling was done by using Non-Probability Sampling method and sampling technique by using Purposive Sampling. The analysis in this study using multiple linear regression. Results from this study showed that emotional intelligence and spiritual intelligence partially or simultaneously significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (*Adjusted R²*) of 0.723, these results provide an understanding that the dependent variable is the performance of employees can be explained by emotional intelligence and spiritual intelligence with a value of 72.3%.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Masalah yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan adalah permasalahan mengenai kinerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar pihak manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai keputusan yang diperlukan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam suatu perusahaan. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut (Mandala & Dihan, 2018). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang baik, tetapi juga kemampuan dalam mengelola dan menguasai diri sendiri serta kemampuan membina hubungan dengan orang lain (Hartanto, dkk., 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mandala & Dihan, 2018). Sedangkan menurut Rivai (2008) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Secara tradisional, kecerdasan adalah kemampuan membaca, menulis dan menghitung yang menjadi fokus di pendidikan formal atau sekolah, di mana kecerdasan mendorong kesuksesan seseorang terutama di bidang akademis. Kecerdasan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan untuk menguasai kekuatan tertentu. Kecerdasan merupakan aspek kognitif dari individu yang bisa terbentuk dari pembelajaran pengalaman (Sholiha, dkk., 2017). Menurut (Adjma, dkk., 2014), intelegensi atau kecerdasan adalah karunia Tuhan kepada manusia berupa kemampuan mental individu yang dibawa sejak lahir untuk berpikir dan bertindak serta menyelesaikan masalah dengan benar, efektif dan efisien.

Kecerdasan emosional penting bagi seseorang, karena seseorang dapat mengetahui lebih dalam tentang dirinya dan dapat memahami kondisi orang lain di sekitarnya. Menurut Agustian (2003) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Karyawan yang mampu mengendalikan diri, mengelola emosi bisa menangani masalah dalam mengerjakan tugasnya, dengan demikian dari masalah-masalah yang dihadapi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain kecerdasan emosional, Zohar & Marshall (2002) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif. Menurut rivai (2002), kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berwawasan lebih jauh, berpikir kreatif dan membuat atau mengubah aturan yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000 p.32)

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

2.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2008) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bernardin & Russel (2007), dalam melakukan penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian dan 6) Komitmen.

2.2.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional, individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka sendiri dengan baik, dan memperhatikan kondisi emosinya, serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain. Adjma, dkk. (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa kecerdasan emosional adalah hubungan antara perasaan, watak dan naluri moral. Dengan dimensi kesadaran diri melalui indikator 1) kemampuan memahami perasaan sendiri, 2) kemampuan diri, 3) percaya diri dan 4) berfikir positif pada orang lain.

2.2.3 Kecerdasan Spiritual

Menurut Saifullah (2005) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Sukidi (2002) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan kajian kecerdasan spiritual Zohar dan Marshall yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu sebagai berikut: 1) Mutlak jujur, 2) Keterbukaan, 3) Pengetahuan diri, 4) Fokus pada kontribusi dan 5) Spiritual non dogmatis.

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SDIT Az-Zahra Sragen sejumlah 81 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Sedangkan teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Dengan sejumlah pertimbangan, jumlah sampel yang peneliti tetapkan untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini adalah sebanyak 42 responden.

2.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan persamaan linier berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Kecerdasan Emosional

X_1 = Kecerdasan Emosional

β_2 = Koefisien Kecerdasan Spiritual

X_2 = Kecerdasan Spiritual

e = Variabel pengganggu

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

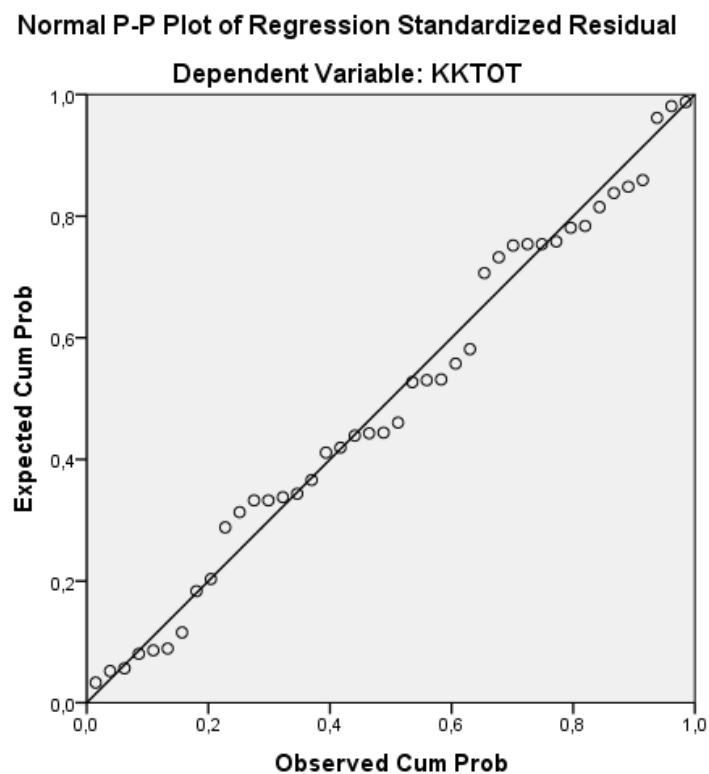
3.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan SDIT Az-Zahra Sragen dan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non-Probability Sampling* dengan teknik untuk menentukan sampel *Purposive Sampling*.

3.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012). Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat grafik dan tabel dari hasil output SPSS. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan pada uji kolmogrov-smirnov jika nilai $\text{sig} > \alpha$, maka data berdistribusi normal. Untuk hasil lengkap dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini:

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas dengan *P-Plot Normality*



Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada gambar 3.1 di atas dapat diketahui bahwa grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat terpenuhi. Dan selain menggunakan grafik histogram dan *P-Plot Normality*, uji normalitas data dapat dilakukan secara statistik, yaitu:

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov – Smirrov</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,459	0,984	Sebaran data normal

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov-smirnov adalah sebesar 0,459 dengan signifikansi 0,984, hal ini berarti nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* berada di atas *cut off value* yang telah ditetapkan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance nya yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolinieritas.

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,399	2,506	Tidak ada multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual	0,399	2,506	Tidak ada multikolinearitas

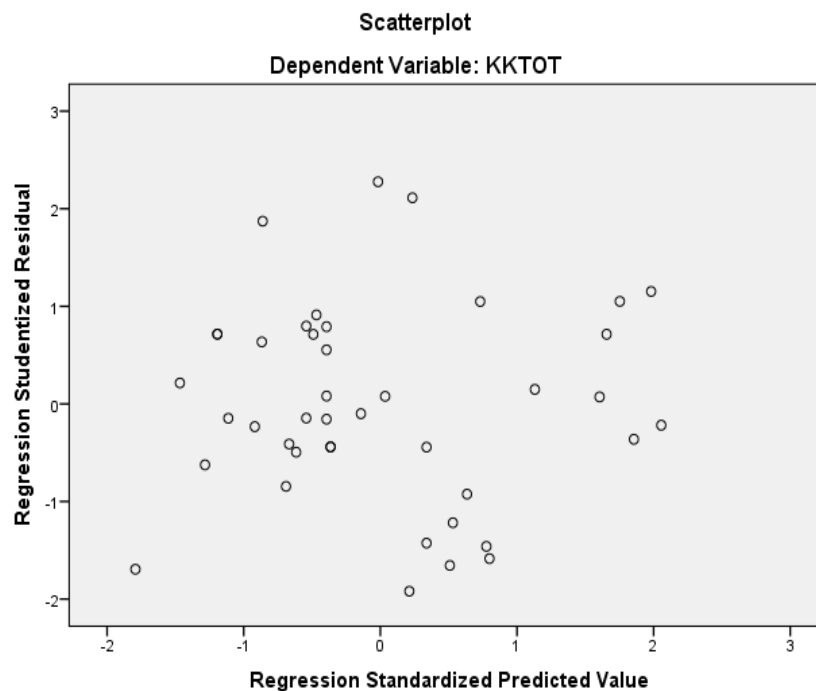
Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji multikolinearitas tabel 3.2 diatas menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan model penelitian dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengukuran ini dilakukan dengan cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara *standardized residual* (*SRESID) terhadap *standardized predicted value* (*ZPRED) (Ghozali, 2012). Dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Untuk hasil lengkap dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada gambar 3.2 di atas dapat diketahui bahwa distribusi data pada grafik scatterplot tidak teratur dan tidak pula membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi di dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, maka data akan diuji kembali dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil dari uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2012). Untuk hasil lengkap dari uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,106	4,860		,228	,821		
KE_TOT	-,051	,109	-,118	-,467	,643	,399	2,506
KS_TOT	,090	,129	,175	,695	,491	,399	2,506

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi di dalam penelitian ini. Dikarenakan tidak adanya variabel independen atau bebas yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,643 sedangkan variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,491. Dengan demikian secara keseluruhan dengan menggunakan metode grafik dan statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk mendeteksi kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi sejauh mana hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spritual (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Hasil Analisis Regresi dengan SPSS versi 24

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-12,087	8,089	-1,493	,144
	Kecerdasan Emosional	,521	,181	2,887	,006
	Kecerdasan Spiritual	,884	,215	4,113	,000

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil analisis linier berganda dengan aplikasi statistik program SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -12,087 + 0,521X_1 + 0,884X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pada nilai konstanta sebesar -12,087 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar -12,087, yang berarti bahwa variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
- Pada nilai koefisien X_1 , yaitu sebesar 0,521 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,521 atau 52,1%.
- Sedangkan pada nilai koefisien X_2 , yaitu sebesar 0,884 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan kecerdasan spiritual sebesar 1 maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,884 atau 88,4%.

3.6 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji t menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh atau seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2012). Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (adanya pengaruh) dan sebaliknya. Atau jika dilihat berdasarkan

nilai signifikansinya ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak (Ghozali, 2012).

Hasil uji ini pada *output* SPSS dilihat dari hasil *coefficients* pada uji t dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 2,023$, t tabel diperoleh dari tabel t dengan perhitungan *degree of freedom* (df) sebagai berikut : $df = n - k - 1$; $df = 42 - 2 - 1 = 39$, n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Selanjutnya setelah diketahui dilai df 39, penulis melihat tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga t tabel yang didapat adalah sebesar 2,023. Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 3.4 di atas pada bagian hasil *coefficients* dapat diketahui pembahasan uji parsial antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen dan menjawab rumusan hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. H_1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

H_o : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

Hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,006 dan nilai t hitung sebesar 2,887. Hal ini berarti nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ($2,887 > 2,023$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen.

Hasil penelitian ini mendukung asumsi penelitian yang dilakukan oleh Mohamad & Jais (2016) di 6 sekolah menengah di Kedah Malaysia. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang besar pada kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Indriyani & Utami (2018) pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

b. H₂: Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

H₀: Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

Hasil uji t untuk variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,113. Hal ini berarti nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ($4,113 > 2,023$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen.

Hasil penelitian ini mendukung asumsi penelitian yang dilakukan oleh Marpaung & Rumondang (2013) pada PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandala & Dihan (2018) pada PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

3.7 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan hasil uji F pada output SPSS pada tabel *ANOVA*, jika *P-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung lebih besar dari F tabel (dengan melihat df, $df = n-k-1$; $df = 42-2-1 = 39$) berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.5 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2026,196	2	1013,098	54,566	,000 ^b
	Residual	724,089	39	18,566		
	Total	2750,286	41			

a. Dependent Variable: KKTOT

b. Predictors: (Constant), KSTOT, KETOT

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 3.5 di atas pada bagian ANOVA dapat diketahui pembahasan uji simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen dan menjawab rumusan hipotesis 3 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

c. H₃: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

H_o : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDIT Az-Zahra Sragen.

Hasil uji F variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 54,566. Hal ini berarti nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel ($54,566 > 3,23$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung asumsi penelitian yang dilakukan oleh Adjma, dkk. (2014). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel kecerdasan emosional. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhah, dkk. (2012). Hasil dari penelitian ini adalah tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Tingkat kecerdasan spiritual memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan tingkat kecerdasan emosi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Adjusted R^2* , jika nilai *Adjusted R^2* yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). *Adjusted R Square* berkisar pada angka 1-0, dengan asumsi bahwa semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Untuk hasil lengkap dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,723	4,30887

a. Predictors: (Constant), KSTOT, KETOT

b. Dependent Variable: KKTOT

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan keterangan yang ada pada table 4.13 di atas pada bagian hasil *model summary* dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,723 atau 72,3%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam penelitian ini adalah sebesar 72,3% dan selebihnya 27,7% dijelaskan oleh faktor- faktor dari variabel lain di luar model regresi linear berganda.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen yang berjumlah 42 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, maka penarikan kesimpulan yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t sebesar 0,521. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen

lainnya konstan.

- b. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t sebesar 0,884. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.
- c. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji F sebesar 54,566. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

4.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini yaitu:

- a. Adanya keterbatasan objek penelitian. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan objek yang berbeda, tidak hanya pada sekolah melainkan pada perusahaan atau instansi lain agar hasil penelitian dapat digunakan sebagai pembandingan, karena dirasa jumlah penelitian terkait variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang masih minim.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Untuk itu perlu menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.
- c. Adanya keterbatasan jumlah sampel, diharapkan peneliti yang akan datang menambah jumlah sampel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjma, Djumarno, & Nasikin. (2014). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Mutu*, 13(1), 32–39.
- Bernardin, H. J., & Russel. (2007). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer* (A. Maulana, ed.). Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Farhah, N. U., Sudjadi, A., & Giyatno, Y. (2012). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di STAIN Purwokerto). *Jurnal Pro Bisnis*, 5(1), 62–69.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence-Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hartanto, Hidayah, S., & Harnoto. (2017). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XXIV(43), 76–88.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1), 13–28.
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 5(3), 179–189.
- Munir, N. (2000). Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*, 124(Juli 2000).
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saifullah. (2005). *Psikologi Perkembangan dan Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (XIII). Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. (2002). *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.